



Programa de *Compliance*

Manual de Integridade e Conduta Ética

Elaborado por:

Comitê de Ética / Assessoria Jurídica

Data 11/02/2020

Aprovado por:

Diretoria Executiva – WLM

Data 11/02/2020

Primeira Edição

PROGRAMA DE *COMPLIANCE* - WLM

MANUAL DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA

Sumário

PREFÁCIO	1
1 - INTRODUÇÃO	2
1.1 - Responsabilidades dos profissionais	3
1.2 - Responsabilidades da WLM	3
1.3 - Responsabilidade e Monitoramento	4
1.4 - Penalidades por violação das regras previstas no MANUAL	4
1.5 - Dúvidas – O que fazer?	5
2 - COMPLIANCE	6
2.1 - O que é <i>Compliance</i> , Objetivo e Princípios	6
2.2 - Missão, Visão e Valores da WLM	7
2.3 - Pilares do Compliance	8
2.4 - Ferramentas do Compliance	10
2.5 - Setores envolvidos	11
2.6 - Práticas Anticorrupção	12
2.7 - Prevenção à lavagem de dinheiro	14
2.8 - Concorrência leal e leis antitruste	15
2.9 - Privacidade de informações	16
2.10 - Sustentabilidade	18
2.11 - Responsabilidade Social	19
2.12 - Direitos Humanos e Ambiente de Trabalho	19
a. Assédio	21
b. Inclusão e diversidade	22
c. Combate a práticas discriminatórias contra a mulher	23
2.13 - Relacionamento com Fornecedores e Parceiros Comerciais	25
2.14 - Presentes, Brindes e Hospitalidades	26
3. - CÓDIGO DE CONDUTA (Anexo)	27

PREFÁCIO

A corrupção é um mal que afeta todos. Governos, cidadãos e empresas sofrem diariamente os seus efeitos. Combatê-la, portanto, depende do esforço conjunto e contínuo de todos, inclusive das empresas, que têm um papel extremamente importante nesse contexto.

A instituição da Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, despertou grande interesse e atenção sobre o tema do combate à corrupção e tem motivado intensas discussões no setor empresarial brasileiro, sobretudo diante da preocupação das empresas quanto à possibilidade de arcar com sanções severas no âmbito de um processo administrativo de responsabilização.

Além do caráter punitivo, a Lei Anticorrupção também atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator **atenuante** em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**.

O Decreto nº 8.420/2015 definiu no seu art. 41 o que é Programa de Integridade:

“(...) programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.”

Na prática, o Programa de Integridade é um Programa de *Compliance* específico para **PREVENÇÃO, DETECÇÃO e REMEDIAÇÃO** dos atos lesivos previstos na Lei 12.846/2013.

O presente MANUAL tem como objetivo dar operacionalidade ao Código de Conduta aprovado pelo Conselho de Administração, em reunião realizada em 10 de março de 2014.

1 INTRODUÇÃO

O atendimento aos princípios que norteiam a cultura da WLM PARTICIPAÇÕES E COMÉRCIO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS S.A. e Controladas (“**WLM**”) pressupõe que os profissionais pautarão a sua conduta com observância ao disposto neste MANUAL DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA, preservando, ainda, a nossa identidade empresarial, base para o alcance e superação dos resultados esperados.

Este MANUAL estabelece os princípios e regras de conduta aplicáveis a todos os profissionais da WLM, bem como transmite nossos valores a todos os parceiros – sejam clientes, fornecedores ou demais terceiros – de forma a assegurar a aplicação plena das diretrizes aqui contidas e a criação de um ambiente de negócios mais justo e eficiente nos mercados em que atuamos.

Todos os profissionais da WLM devem atuar de maneira ética, cumprindo as leis, normas e orientações previstas neste MANUAL, bem como, atuar de maneira íntegra em todas as atividades que precisem realizar. É dever de todos assegurar o completo entendimento das orientações aqui previstas.

Este MANUAL foi desenvolvido com a participação da Diretoria e do Comitê de Conduta da WLM e a sua não observância sujeitará o responsável às penalidades aqui descritas, além daquelas previstas na legislação em vigor.

Tratando-se de um documento público, a que todos têm acesso, não cabem alegações de desconhecimento de seu conteúdo.

A WLM esclarece que este MANUAL é parte das ações de integridade corporativa e completa as disposições relevantes do CÓDIGO DE CONDUTA, devendo ser interpretada de acordo com tais documentos, além das demais políticas correlatas que forem sendo divulgadas.

1.1 – Responsabilidades dos profissionais

Cada profissional da WLM tem o dever de garantir a aplicação das normas previstas neste MANUAL, bem como de comprometer-se a atuar de forma íntegra e ética, comunicando ao Comitê de Conduta a violação das normas do Programa de *Compliance*, quando cometido por qualquer pessoa: empregados, diretores, clientes, fornecedores, investidores, e demais que tenham vínculo com a WLM.

1.2 – Responsabilidades da WLM

A WLM implementará a Política de Integridade e garantirá a sua execução:

- Por meio de palestras regulares a seus profissionais, garantindo que todos tenham conhecimento e compreensão das normas aqui previstas;
- Incentivando o cumprimento das leis e normas aqui contidas;
- Difundindo seus valores aos profissionais, clientes, investidores, fornecedores e demais que tenham vínculo com a mesma;
- Esclarecendo dúvidas sobre sua conduta;
- Proporcionando um ambiente de trabalho e ferramentas de acesso para que os profissionais se sintam seguros para comunicar eventuais condutas antiéticas/ilegais, sem receio de retaliação;
- Fiscalizando a efetividade das ações implementadas.

1.3 – Responsabilidade e Monitoramento

A WLM deverá atualizar constantemente seus profissionais sobre o conteúdo deste Manual.

Para tanto, o Comitê de Ética e a Coordenadoria de Recursos Humanos serão responsáveis pelo monitoramento da aplicação desta POLÍTICA.

1.4 – Penalidades por violação das regras previstas no MANUAL

O não cumprimento das normas previstas neste MANUAL sujeitará o profissional às penalidades administrativas, quais sejam: advertência, suspensão e/ou demissão, com ou sem justa causa, com base nas alíneas do Art. 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Salvo as faltas graves que justifiquem a imediata rescisão do contrato de trabalho por justa causa, as penalidades serão aplicadas de maneira gradativa, ou seja, sempre que possível, serão adotados primeiramente procedimentos corretivos e educativos, antes da aplicação mais severa prevista na Lei.

São exemplos de descumprimento da Política de Ética, que podem resultar em sanções:

- Desrespeitar ou incentivar o descumprimento das normas previstas neste Manual;
- Deixar de comunicar infração cometida por profissional, cliente ou fornecedor, de que tenha conhecimento;
- Criar obstáculos ou impedir que o profissional comunique o descumprimento das normas deste MANUAL.

1.5 – Dúvidas – O que fazer?

Ao identificar irregularidades no cumprimento deste MANUAL, os seguintes canais estão à disposição, para esclarecimento de dúvidas e recebimento de denúncias:

COMITÊ DE CONDUTA

Integrantes: Leandro Cardoso Massa (Diretor), Robson Luiz Ferreira (Assessor Jurídico) e Ingrid Sousa Ribeiro (Advogada).

- a. **Endereço eletrônico:** O contato poderá ser compartilhado, por meio do e-mail conduta@wlm.com.br, onde todos os integrantes do Comitê serão notificados; ou poderá ser individual, onde cada membro receberá uma notificação exclusiva. Neste último caso, a denúncia será tratada de maneira sigilosa pelo membro que a recebeu. São os e-mails dos membros:

Leandro Cardoso Massa – leandro.massa@wlm.com.br

Robson Luiz Ferreira – robson.ferreira@wlm.com.br

Ingrid Sousa Ribeiro – ingrid.ribeiro@wlm.com.br

Excepcionalmente, quando a irregularidade envolver algum dos membros do Comitê de Conduta, a denúncia deverá ser dirigida ao Diretor-Presidente: eugenio.costa@wlm.com.br

- b. **Endereço postal**

Praia do Flamengo, nº 200, 19º andar (parte), Flamengo – Rio de Janeiro/RJ
CEP 22210.901

- c. **Site da WLM**

www.wlm.com.br

A WLM enfatiza que a privacidade e confidencialidade de dados dos profissionais, clientes e fornecedores serão respeitadas, sendo a denúncia compartilhada apenas com aqueles que serão responsáveis por atender a demanda.

É possível, também, optar pela denúncia anônima, por intermédio de carta endereçada ao Comitê de Conduta ou pelo site.

A WLM protegerá contra a prática de retaliação aqueles que realizarem denúncias ou manifestarem preocupação com o descumprimento deste MANUAL.

2 COMPLIANCE

2.1 – O que é *Compliance*, Objetivo e Princípios:

Compliance é uma palavra inglesa, derivada do verbo “*to comply*”, que em Português significa estar de acordo, estar em conformidade com alguma lei, regra ou ordem.

Assim, quando uma empresa, ou alguém, está em *compliance* com a legislação, uma política ou determinadas normas, significa dizer que está de acordo com as mesmas.

O *Compliance* adquiriu notoriedade com a edição da Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), que estabeleceu a responsabilidade administrativa das pessoas jurídicas por atos contra a administração pública. Antes disso, o Brasil já possuía uma série de diplomas que versavam sobre atos lesivos à administração pública, quais sejam: Lei de Improbidade Administrativa, Lei de Licitações, Código Penal, além de Tratados e Convenções Internacionais - introduzidos em nosso ordenamento por meio de decretos legislativos – que têm grande relevância no combate à corrupção em nível mundial.

Em função da demanda atual, as empresas, investidores e mercado constataram a necessidade de implementar uma política de *Compliance*, a fim de garantir a efetividade ao cumprimento das leis, normas empresariais e execução das atividades laborais de maneira ética e íntegra.

A WLM está absolutamente comprometida em atuar de maneira ética, e não tolera atitudes não íntegras, sendo a mesma conduta esperada de seus profissionais, fornecedores, investidores e quaisquer outras partes com as quais tenham vínculo.

Por meio deste MANUAL, são esperados os seguintes resultados:

- Reforçar a importância de agir de maneira *compliance*;
- Consolidar a WLM e suas controladas como empresas que atuam de maneira absolutamente ética;
- Garantir que todos tenham conhecimento sobre a obrigatoriedade de agir em conformidade com as leis e normas;
- Fornecer uma base sólida para a tomada de decisões, de acordo com as leis e normas;
- Garantir a interação das áreas responsáveis pelo *Compliance* da WLM;
- Garantir que cada equipe da empresa esteja devidamente qualificada em relação à sua área de atuação;
- Assegurar o cumprimento das responsabilidades contempladas nas descrições de cada cargo na empresa;
- Incentivar discussões sobre o Código de Conduta, explicando a importância de seu cumprimento.

2.2 – Missão, Visão e Valores da WLM

A WLM busca atingir a satisfação de seus clientes, acionistas e profissionais por meio da definição de objetivos e metas de desempenho, em um ambiente organizacional motivador, onde são estimulados o espírito empreendedor, a inovação e a melhoria contínua da eficácia da gestão.

Os valores corporativos da WLM estão voltados para a plena satisfação do cliente, com transparência, ética, qualidade, respeito ao indivíduo e ao meio ambiente, observando:

- Melhoria contínua dos processos e serviços;
- Geração de valor para os clientes;
- Segurança e saúde dos profissionais, parceiros e clientes;
- Capacitação e valorização das pessoas;
- Respeito ao meio ambiente.

2.3 – Pilares do *Compliance*

Os pilares do *Compliance* são a base para agir de maneira correta, íntegra, em conformidade com os ordenamentos vigentes.

Nossos líderes, profissionais, fornecedores, investidores, e demais que tenham alguma conexão com a WLM, devem ser orientados a:

- Dar efetividade ao **MANUAL DE INTEGRIDADE**;
- Agir em conformidade com as **Leis, Decretos, Regulamentos**;
- Respeitar os princípios contábeis, as leis e os regulamentos para contabilizar transações e emitir relatórios financeiros precisos, que reflitam a realidade da Companhia;
- Respeitar os **Contratos e Acordos** assinados pela WLM, atuando de maneira honesta e lícita, honrando os compromissos assumidos;
- Obter as **licenças e autorizações** necessárias, previamente, para o exercício das atividades da empresa;
- Atuar de maneira enérgica no **combate e prevenção a fraudes e corrupção**;

- Zelar pela **veracidade e a qualidade das informações**, garantindo que todos os registros contábeis sejam precisos, completos e verdadeiros; fazendo com que todos os relatórios enviados à CVM ou qualquer outra autoridade pública regulatória sejam completos e precisos;
- Se comprometer com a **defesa da Concorrência e Antitruste**, respeitando as Leis 12.529/11 e 8.884/94, além do Código de Ética da Marca SCANIA, sendo vedadas tratativas/discussões para: combinação de preços com concorrentes e divisão de clientes que venha a trazer prejuízos aos consumidores.

Todos os profissionais devem assumir o compromisso de dar efetividade à seguinte Cláusula de Compromisso e Confidencialidade, cumprindo-a e fazendo cumprir:

- A** – É dever/obrigação legal de todo profissional da WLM manter e guardar sigilo de qualquer **“Informação Confidencial”** de que tenha conhecimento em razão de seu ofício ou qualquer outra finalidade, ainda que por acaso.
- B** – **“Informação Confidencial”** é toda e qualquer informação escrita ou verbal, tangível ou intangível da WLM, de empresas controladas, de empresas com quem a WLM mantém relações comerciais ou de terceiros em geral, que estejam sob a guarda, responsabilidade da WLM ou das empresas controladas, acobertadas por dever/obrigação de confidencialidade por disposição legal ou contratual, como por exemplo, mas não se limitando a estes significados: descobertas, ideias, conceitos, “know-how”, técnicas, desenhos, projetos, especificações, diagramas, fórmulas, modelos, amostras, fluxogramas, programas de computador, discos, disquetes, fitas, todas as anotações, análises, compilações, previsões, estudos ou outros documentos ou arquivos;
- C** – As Informações Confidenciais poderão se revestir de qualquer forma: oral, por escrito, ou em qualquer outra forma, corpórea ou não, tais como, mas não apenas: fórmulas, algoritmos, processos, projetos, croquis, fotografias, plantas, desenhos, conceitos de produto, especificações, amostras de ideia, clientes, revendedores e/ou distribuidores, contratos, propostas, compromissos, preços, custos, definições, informações mercadológicas, invenções, ideias, etc.;
- D** – O **“Compromisso de Confidencialidade”** se constitui, basicamente, das seguintes obrigações pelo detentor das **“Informações Confidenciais”**:

- Manter confidencialidade (sigilo) sobre todas as “**Informações Confidenciais**” e não transmiti-las nem revelá-las a terceiros;
- Não discutir, perante terceiros, nem usar, divulgar, revelar ou dispor das “**Informações Confidenciais**” para outra finalidade que não aquelas estritamente relacionadas a sua atividade interna na WLM, cumprindo-lhe adotar cautelas e precauções adequadas no sentido de impedir o uso indevido das “**Informações Confidenciais**” por quaisquer pessoas não autorizadas;
- Guardar e manter a confidencialidade sobre todas as cópias, reproduções, sumários, análises, comunicados e documentos tidos como “**Informações Confidenciais**” ou nestas baseadas, devendo devolvê-los à WLM, quando solicitado, certificando a total destruição de todas as cópias referentes as “**Informações Confidenciais**”, assumindo, em caráter irrevogável e irretratável, o compromisso de sigilo e/ou confidencialidade, por tempo indeterminado, mesmo após seu desligamento ou desvinculação da WLM ou das empresas controladas, sob as penas da Lei;

E – A violação do dever de sigilo e/ou confidencialidade pode caracterizar ilícito civil, criminal e/ou justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

2.4 – Ferramentas do *Compliance*

A fim de garantir a execução dos pilares do *Compliance*, a WLM utiliza as seguintes ferramentas:

- **Criação de políticas de conduta e procedimento;**
- **Educação e Treinamento**, por meio da realização de palestras e treinamentos, a fim de garantir a constante atualização e efetividade da ciência de seus profissionais e partes relacionadas, sobre o Programa de *Compliance*;
- **Orientações disciplinares e sanções administrativas** por não agir em conformidade com o disposto no Manual de Integridade e Conduta Ética;

- **Criação de canais de denúncias – Comitê de Conduta**, responsável por receber denúncias e sanar dúvidas sobre procedimentos, condutas e quaisquer outras existentes, relacionadas ao Programa de *Compliance*;
- **Criação de estratégias de monitoramento contínuo do PROGRAMA DE INTEGRIDADE;**
- **Análise de riscos internos.**

2.5 – Setores envolvidos

Alguns setores da WLM estão, específica e diretamente, envolvidos na sinergia em monitorar, zelar pela integridade e garantir a execução da Política de *Compliance*.

A definição das responsabilidades de cada setor faz-se necessária a fim de evitar trabalho em duplicidade, conflito de interesses e conhecimento dos deveres de cada um.

Neste âmbito, destacam-se a Assessoria Jurídica, a Coordenadoria de Recursos Humanos e o Comitê de Conduta, sendo responsáveis por:

- **Coordenadoria de Recursos Humanos** – Receber e esclarecer dúvidas sobre o Programa de Integridade; realizar treinamentos constantes para atualização dos profissionais; integrar os novos contratados, garantindo o entendimento dos conceitos aqui previstos; reforçar o conhecimento das medidas disciplinares cabíveis em caso de descumprimento deste MANUAL.
- **Assessoria Jurídica** – Analisar e interpretar acordos, contratos e leis; auxiliar na elaboração e atualização do material de Integridade, a fim de ajudar no treinamento dos profissionais; auxiliar na tomada de decisões que envolvam temas de *Compliance*, enviar periódicos, por meio de e-mail, sobre novas informações e legislações de interesse da WLM.

- **Comitê de Conduta** – Receber e esclarecer dúvidas sobre o Programa de Integridade; receber denúncias, apurar infrações e tomar as medidas cabíveis previstas no Código de Conduta e na legislação aplicável; propor melhorias no Programa de Integridade e nas relações de trabalho.

2.6 – Práticas Anticorrupção

Tendo em vista os grandes problemas mundiais relacionados à corrupção, em 2013 o Brasil adotou a Lei 12.846, também conhecida como Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa, que proíbe as seguintes condutas:

- I- Prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II- Financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos;
- III- Utilizar-se de pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV- Frustrar ou fraudar procedimentos licitatórios;
- V- Fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
- VI- Criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- VII- Obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos celebrados com a administração pública, sem autorização em lei, no ato convocatório da licitação pública ou nos respectivos instrumentos contratuais; ou
- VIII- Manipular ou fraudar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos celebrados com a administração pública;

IX- Dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional.

A aprovação da Lei 12.846 despertou grande interesse e atenção sobre o tema do combate à corrupção e tem motivado intensas discussões no setor empresarial brasileiro, sobretudo diante da preocupação das empresas quanto à possibilidade de arcar com sanções severas no âmbito de um processo administrativo de responsabilização.

Para além do seu caráter punitivo, a referida Lei também atribui especial relevância às medidas anticorrupção adotadas por uma empresa, que podem ser reconhecidas como fator atenuante em um eventual processo de responsabilização. O conjunto dessas medidas constitui o chamado **PROGRAMA DE INTEGRIDADE**, no qual compreende-se, dentre outras questões, que é dever de todos os profissionais atuar em conformidade com a lei, reprimindo, também, condutas ilícitas identificadas em outros profissionais, fornecedores, investidores, e demais partes relacionadas.

No mesmo sentido, os fornecedores de serviços e produtos deverão comprovar, sempre que solicitado pela WLM, a adoção de um Programa de Integridade, políticas e procedimentos que visem à prevenção e combate à corrupção, fraudes e demais irregularidades previstas na legislação – em especial na Lei nº 12.846, de 2013 e sua regulamentação pelo Decreto nº 8.420, de 2015.

As punições e exigências estabelecidas na Lei Anticorrupção trouxeram à tona importantes reflexões sobre o papel das empresas na luta contra a corrupção. Entretanto, mais do que evitar possíveis penalidades, a WLM acredita que investir em integridade é bom para o próprio negócio, independentemente de qualquer tipo de responsabilização. Cada vez mais o mercado vem valorizando empresas comprometidas com a INTEGRIDADE, que passam a ter uma vantagem competitiva diante dos concorrentes e critérios diferenciais na obtenção de investimentos, créditos ou financiamentos. Pensar em um ambiente de negócios íntegro possibilita evoluir para um

mercado em que características éticas das empresas tornam-se um diferencial no mundo corporativo.

Assim, todos os profissionais da WLM devem:

- Conhecer o Código de Conduta da WLM, assim como o seu Manual de Integridade e Conduta Ética, assumindo o compromisso de dar efetividade às normas, cumprindo-as e fazendo cumprir.
- Cumprir as normas e demais regulações aplicáveis às suas atividades.
- Transmitir as diretrizes aos parceiros da WLM, sejam clientes, fornecedores ou demais terceiros.
- Conhecer e cumprir todas as Políticas, Normas e Procedimentos aplicáveis ao seu cargo e atribuições.

2.7 – Prevenção à lavagem de dinheiro

O crime de lavagem de dinheiro caracteriza-se por um conjunto de operações comerciais ou financeiras que buscam a incorporação na economia de cada país, de modo transitório ou permanente, de recursos, bens e valores de origem ilícita e que se desenvolvem por meio de um processo dinâmico que envolve, teoricamente, três fases independentes que, com frequência, ocorrem simultaneamente.

Para disfarçar os lucros ilícitos sem comprometer os envolvidos, a lavagem de dinheiro realiza-se por meio de um processo dinâmico que requer: primeiro, o distanciamento dos fundos de sua origem, evitando uma associação direta deles com o crime; segundo, o disfarce de suas várias movimentações para dificultar o rastreamento desses recursos; e terceiro, a disponibilização do dinheiro novamente para os criminosos depois de ter sido suficientemente movimentado no ciclo de lavagem e poder ser considerado "limpo".

A WLM enfatiza que não admite tais práticas em seus negócios, trabalhando somente com empresas, fornecedores e profissionais idôneos, cujas atividades empresariais se processem em conformidade com a lei.

Administradores, gestores e profissionais devem estar sempre atentos às ações e condutas suspeitas, devendo reportar ao Comitê de Conduta sempre que houver a desconfiância de alguma atividade ilegal envolvendo fornecedores, clientes, outros empregados e demais terceiros.

Os profissionais devem, ainda, cumprir todos os procedimentos contábeis e registros financeiros de quaisquer valores que ingressem na WLM.

2.8 – Concorrência leal e leis antitruste

O presente MANUAL tem por objetivo, ainda, orientar e exigir que os profissionais internos e externos da WLM cumpram a Lei de Defesa da Concorrência Brasileira (Lei 12.529 de 2011), a fim de garantir a livre concorrência nas suas atividades e prevenir infrações quanto às condutas inadequadas no relacionamento com concorrentes – quando do exercício de suas funções e atividades em nome da empresa.

Na atividade comercial da WLM não são admitidas práticas que prejudiquem o exercício da livre concorrência, sendo proibidas pela legislação, dentre outras:

- Limitar ou impedir o acesso de novas empresas ao mercado;
- Utilizar meios enganosos para provocar a oscilação de preços de terceiros;
- Regular mercados de bens ou serviços, estabelecendo acordos para limitar ou controlar a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico, a produção de bens ou prestação de serviços, ou para dificultar investimentos destinados à produção de bens ou serviços ou à sua distribuição;

- Vender mercadoria ou prestar serviços injustificadamente abaixo do preço de custo;
- Exercer ou explorar abusivamente direitos de propriedade industrial, intelectual, tecnologia ou marca.

Ressalte-se que todos os profissionais devem ter consciência da sua responsabilidade e do compromisso assumido com a empregadora (WLM), afastando de si a prática da atividade profissional de forma **concorrencial**, que acarreta prejuízos e a diminuição da produção, violando, assim, o contrato laboral em vigor. **O exercício de atividade concorrencial pelo profissional estará sujeito às penalidades descritas na legislação trabalhista brasileira e constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (art. 482 da CLT).**

Além disso, **não é permitida a divulgação de informações estratégicas da WLM a terceiros**. Em qualquer troca de informações confidenciais que seja necessária, desde que de acordo com a legislação em vigor e sem violação desta POLÍTICA, é obrigatória a celebração de um Acordo de Confidencialidade no padrão estabelecido pela WLM.

Todos os profissionais e Diretores devem manter o sigilo das informações confidenciais e estratégicas, não divulgando ou permitindo a divulgação a qualquer pessoa ou entidade, exceto através de consentimento por escrito emitido pela diretoria WLM.

2.9 – Privacidade de informações

A **Política de Segurança da Informação** da WLM tem o objetivo de delinear a utilização aceitável dos ativos de informação da empresa, definindo diretrizes, normas, procedimentos e instruções que orientem seus profissionais e demais terceiros. Tal Política informa sobre os mecanismos de segurança utilizados para proteger as informações.

Além disso, a WLM está empreendendo todos os esforços para adequar seus processos internos à Lei Geral de Proteção de Dados, nº 13.709/2018 (LGPD), que trata da

preservação da liberdade, da intimidade e da privacidade dos dados pessoais coletados e confiados a terceiros, especialmente aqueles arquivados e gerenciados em ambientes virtuais.

No que tange ao tratamento dos dados pessoais, é dever da WLM e de seus profissionais:

- (i) Tomar todas as medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito;
- (ii) Manter registro das operações de tratamento dos dados pessoais;
- (iii) Envidar seus melhores esforços para garantir que os agentes de tratamento e qualquer pessoa que intervenha em uma das fases do tratamento de dados cumpra com o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados, de modo a garantir a segurança da informação, a titularidade dos dados e os direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade do titular.

De acordo com as responsabilidades sobre privacidade e segurança da informação, a WLM tem como base:

- Introduzir programas educacionais para todos os profissionais sobre os requerimentos de privacidade de dados e segurança da informação, incluindo orientação contínua de novos avanços;
- Monitorar todas as leis e regulamentos relacionados à privacidade e segurança da informação, incluindo tendências emergentes que podem culminar em transformações no ambiente empresarial;
- Estabelecer e aplicar procedimentos de notificação de incidentes e violação de dados privados;
- Criar e reforçar políticas disciplinares que tratem de eventuais violações cometidas por profissionais e parceiros de negócios, a fim de que cumpram as políticas de segurança de dados e privacidade da WLM, além da legislação específica;

2.10 – Sustentabilidade

Em setembro de 2015, representantes dos 193 Estados-membros da ONU reconheceram que a erradicação da pobreza, em todas as suas formas e dimensões, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. Ao adotarem o documento **“Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”**, os países comprometeram-se a tomar medidas transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável durante esses 15 anos (2015 a 2030).

A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. São objetivos e metas claras, para que todos os países adotem de acordo com suas próprias prioridades e atuem no espírito de uma parceria global que orienta as escolhas necessárias para melhorar a vida das pessoas, agora e no futuro.

De tal forma, a WLM conta com a parceria de seus profissionais, fornecedores de produtos e serviços e, ainda, todos os parceiros comerciais da empresa para atender aos requisitos legais ambientais aplicáveis aos seus negócios e cadeia de valor, nos âmbitos federal, estadual e municipal, por meio de leis, decretos, resoluções, portarias, normas e procedimentos.

A empresa está constantemente aprimorando seus processos e implementando políticas e ações que minimizem os impactos negativos de suas atividades ao meio ambiente, conscientizando seus profissionais, fornecedores, acionistas, clientes e a comunidade em geral.

Todos os profissionais devem atuar de forma responsável, identificando e prevenindo riscos ambientais no curso de suas atividades, informando imediatamente as instâncias cabíveis (incluindo o Comitê de Conduta) qualquer situação que possa causar danos ao meio ambiente.

2.11 – Responsabilidade Social

A WLM está comprometida com o apoio às ações de responsabilidade social e promoção do desenvolvimento sustentável, com respeito aos direitos humanos, não tolerando a utilização de mão de obra infantil ou forçada em qualquer nível de sua organização.

Deve ser denunciado ao Comitê de Conduta:

- O desrespeito a quaisquer pessoas, inclusive colegas de trabalho;
- A utilização de trabalho infantil ou forçado nos locais de trabalho;
- A permissão de exploração infantil nos locais de trabalho.

2.12 – Direitos Humanos e Ambiente de Trabalho

A relação da WLM com seus profissionais e a relação entre profissionais deve ser baseada nos princípios de confiança mútua, respeito, bem como na consciência da necessidade de se tratar o próximo com dignidade.

A WLM não tolera qualquer forma de violação aos direitos humanos, seja sob a forma de preconceito, discriminação ou assédio, tanto no relacionamento entre profissionais quanto entre profissionais e terceiros, seja em virtude de raça, classe social, religião, filiação política, nacionalidade, gênero, orientação sexual, idade, condição física, psicológica ou qualquer outra característica.

Hostilidades, constrangimentos, ameaças ou intromissões na vida privada das pessoas, assim como insinuações impróprias de qualquer natureza, sejam de caráter discriminatório ou que possam configurar assédio moral ou sexual, independentemente do nível hierárquico dos envolvidos, não serão, sob qualquer hipótese, admitidas.

Os mesmos princípios descritos deverão ser observados quando da contratação, promoção ou determinação da remuneração de profissionais ou prestadores de serviço. A WLM defende diretrizes de recursos humanos justas, baseadas em desempenho meritocrático, deixando claras as expectativas que pautam os processos de avaliação e promoção.

Na WLM, o ambiente de trabalho deve ser mantido em conformidade com as regras e melhores práticas de responsabilidade social, saúde e segurança do trabalho, conforme regulação aplicável.

Os profissionais não devem:

- Constranger, ameaçar ou intrometer-se na vida privada dos colegas de trabalho;
- Fazer brincadeiras ofensivas, assim como piadas indevidas e uso de “palavrões”;
- Realizar campanhas ou ações de natureza política ou religiosa no ambiente de trabalho;
- Praticar qualquer tipo de assédio, ataques verbais, não verbais e físicos ou comportamentos que de alguma forma molestem outra pessoa, prezando pelo respeito aos integrantes da empresa e demais terceiros.

Além dos profissionais, a conduta de intolerância a qualquer forma de assédio, constrangimentos e/ou intimidações, seja em gestos ou em palavras, é de igual forma, imprescindível a todos os prestadores de serviços e demais fornecedores.

Qualquer profissional que tenha conhecimento de condutas inapropriadas deve denunciar, **imediatamente**, a um dos canais de comunicação expostos neste MANUAL. Estará garantido à vítima, ao denunciante e/ou à testemunha seu direito ao sigilo.

a. Assédio

Marie France Hirigoyen (pesquisadora francesa, psiquiatra, psicanalista) definiu as quatro modalidades de comportamento assediador:

- **Deterioração proposital das condições de trabalho;**
- **Isolamento e recusa de comunicação;**
- **Atentado contra a dignidade;**
- **Violência verbal, física e sexual.**

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos que expõem o profissional a situações humilhantes e constrangedoras (habituais e intencionais), capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física.

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Artigo 216-A do Código Penal). A lei pune o constrangimento que tem o sentido de forçar, compelir, obrigar alguém a fornecer favor sexual. Tal proteção abrange todas as relações em que haja hierarquia e ascendência, incluindo as relações laborais.

A principal forma de prevenir o assédio no trabalho é por intermédio da INFORMAÇÃO. Garantir que todos saibam o que é assédio e quais são os comportamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a eliminação dessa prática.

A WLM, por meio do PROGRAMA DE INTEGRIDADE, adota como medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os profissionais na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;

- Instruir e divulgar o Código de Conduta da WLM, enfatizando que o assédio é incompatível com os princípios organizacionais e constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do ofensor;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

No dia 12 de março de 2019, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei que define como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho. Esse Projeto de Lei tramita desde 2001 e propõe modificar o Código Penal inserindo o artigo 146-A.

Segundo o texto aprovado, o crime de assédio moral foi definido como o ato de: “[o]fender reiteradamente a dignidade de outro, causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental no exercício de emprego, cargo ou função”. A pena prevista é de um a dois anos de detenção, além de multa e de eventuais outras penas aplicáveis a crimes conexos. A pena pode ser agravada em um terço, se o crime for praticado contra menor de 18 anos. Em 13 de março de 2019, o Projeto de Lei foi encaminhado ao presidente do Senado Federal para apreciação.

A promoção de políticas tendentes a evitar práticas de assédio no âmbito do trabalho é responsabilidade de todos os profissionais, **não sendo tolerada qualquer omissão por parte dos superiores hierárquicos do eventual assediador ou dos gestores da empresa.**

b. Inclusão e diversidade

A inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, incluindo mulheres, negros, refugiados e pessoas com deficiência, independentemente de orientação sexual ou identidade de gênero. A WLM trabalha constantemente para criar um ambiente inclusivo e diverso, apoiando iniciativas que

contribuam para dar efetividade aos seus objetivos, tendo como princípio o fato de que todos são diferentes.

O acesso de pessoas com deficiência (PCD) ao mercado de trabalho, por exemplo, é um importante aspecto do processo de inclusão por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades.

O artigo 27 da convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência estabelece que todos têm direito a oportunidades iguais de trabalho. Muitos países, assim como o Brasil, contam com uma legislação trabalhista que favorece a inclusão de PCDs no trabalho, especialmente por meio de cotas.

A WLM, portanto, não tolera qualquer injustiça, discriminação ou *Bullying* (críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos) em seu ambiente de trabalho, sendo certo que todas as irregularidades deverão ser relatadas nos canais de comunicação ao Comitê de Conduta.

Apoiar a diversidade e a inclusão é importante para todos, pois toda vida é digna e merece respeito.

c. Combate a práticas discriminatórias contra a mulher:

A igualdade de gênero (ou igualdade entre mulheres e homens) não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.

A Agenda 2030 da ONU estabeleceu como Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentável a **Igualdade de Gênero**, diante da crescente evidência de que a igualdade entre mulheres e homens tem efeitos multiplicadores no desenvolvimento sustentável.

Têm destaque as seguintes metas do Objetivo 5, adotadas pela WLM:

- ✓ Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- ✓ Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- ✓ Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- ✓ Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

Atenta às normas nacionais e internacionais, a WLM mantém o compromisso de promover práticas favoráveis à isonomia entre mulheres e homens, tanto na gestão de pessoal, quanto na cultura organizacional.

Recentemente publicada, a Lei 23.529/20, do estado de Minas Gerais, reforça dispositivos de combate a práticas discriminatórias e de abuso. A Norma acrescentou novo dispositivo à Lei 11.039/93, determinando que, nos estabelecimentos especificados Legislação, "*será respeitada a igualdade de tratamento entre mulheres e homens como valor organizacional e prática cotidiana, assegurada a inclusão, em programas de formação, de temas relacionados à isonomia entre mulheres e homens, observadas as especificidades relativas às questões raciais, com vistas à criação e à manutenção de culturas internas capazes de reproduzir valores democráticos e prevenir condutas discriminatórias*".

Todas as iniciativas voltadas ao combate de práticas discriminatórias contra a mulher serão prestigiadas e endossadas pela WLM.

2.13 – Relacionamento com Fornecedores e Parceiros Comerciais:

A WLM acredita que agir de forma correta e transparente é fundamental em qualquer parceria e, por isso, espera que seus profissionais observem se os **parceiros externos** da empresa seguem os seguintes Princípios de Conduta:

- ✓ Atuar de forma positiva com ética, objetividade, honestidade, dignidade, respeito, lealdade, cortesia, respeito mútuo e colaboração;
- ✓ Comprometer-se quanto à veracidade de quaisquer informações prestadas às empresas da WLM, tais como jurídico-fiscais, econômico-financeiras, saúde e segurança, meio ambiente, trabalhistas, direitos humanos, qualidade, capacitação profissional dos prestadores de serviço, entre outras;
- ✓ Conhecer e cumprir integralmente todas as leis e regulamentos dos locais em que operam ou desempenham suas atividades, incluindo, mas não se limitando, às leis relacionadas ao trabalho, imigração, saúde, segurança e meio ambiente;
- ✓ Cumprir as cláusulas contratuais, conforme o escopo contratado, observando os níveis de qualidade, excelência e pontualidade na entrega;
- ✓ Repudiar e denunciar quaisquer atos ilícitos e abusivos, como corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro, sonegação de impostos, pirataria, entre outros;
- ✓ Não divulgar informações confidenciais da WLM, sendo certo que é assim considerada toda e qualquer informação confiada pela WLM aos seus parceiros externos;
- ✓ Praticar concorrência de maneira justa no mercado e pelos negócios com a WLM, sem utilização de incentivos ou vantagens ilegais ou impróprias;
- ✓ Zelar pelo patrimônio da empresa e dos clientes;
- ✓ Não praticar qualquer forma de assédio moral, sexual, constrangimentos ou intimidações, seja em atitudes ou palavras;
- ✓ Evitar quaisquer transações, negócios ou situações que possam gerar ou caracterizar conflito de interesse em relação a profissionais das empresas pertencentes à WLM ou agentes públicos. Por conflito de interesse entende-se qualquer situação na qual os interesses pessoais de qualquer profissional da WLM influenciem inapropriadamente seu

juízo de valor em relação ao negócio ou estejam em conflito com suas obrigações para com a empresa;

- ✓ Buscar formalizar a comunicação de informações importantes sempre por meio escrito.

2.14 - Presentes, Brindes e Hospitalidades

- i. **PRESENTES**: Quaisquer itens que tenham valor de comercialização e que não possuam caráter promocional.
- ii. **BRINDES**: Quaisquer itens sem valor comercial, utilizados para promover uma marca, tais como cortesias comerciais incluindo o logotipo da empresa concedente.
- iii. **HOSPITALIDADES**: Quaisquer itens que aumentem o nível de conforto ou bem-estar de um indivíduo ou grupo de indivíduos. Hospitalidades incluem, mas não se limitam, a hospedagens, viagens, passeios, entretenimento, ingressos para eventos esportivos e culturais, entre outros.

É vedado aos profissionais, executivos e diretores da WLM receber ou oferecer a clientes, fornecedores e prestadores de serviços, quaisquer presentes, brindes ou hospitalidades que ultrapassem a importância de R\$ 200,00 (duzentos reais).

Caso o presente, brinde ou hospitalidade exceda o limite de R\$ 200,00 (duzentos reais) e não seja possível devolvê-lo, por questões culturais ou de relacionamento, o item deve ser encaminhado à Coordenadoria de Recursos Humanos, que irá submeter o caso à diretoria.

Presentes, brindes e hospitalidades poderão ser concedidos e/ou recebidos somente se preencherem os seguintes requisitos:

- ✓ Estejam em conformidade com todas as leis, regulamentos e políticas corporativas;

- ✓ Sejam concedidos ou recebidos de forma transparente, não secreta, sem aparência de impropriedade e não gerem qualquer constrangimento em caso de exposição pública para a WLM ou seus profissionais;
- ✓ Sejam concedidos e/ou recebidos sem qualquer expectativa de reciprocidade, obrigação ou favor em troca.

Excepcionalmente, presentes ou hospitalidades com valor superior a R\$ 200,00 (duzentos reais) poderão ser recebidos pelos profissionais da WLM, caso sejam oriundos de SORTEIOS e desde que sejam formalmente reportados à Coordenadoria de Recursos Humanos, em até 03 (três) dias úteis.

Em nenhuma hipótese, os presentes, brindes ou hospitalidades devem ser recebidos em residências dos profissionais da WLM. Caso isso venha a ocorrer, o fato também deve ser comunicado formalmente à Coordenadoria de Recursos Humanos em até 03 (três dias) úteis.

A concessão de presentes, brindes e hospitalidades para servidores e agentes públicos, de qualquer natureza, deve ser evitada. Na hipótese de concessão em ocasiões protocolares, festivas e/ou comemorativas, os seguintes requisitos devem ser observados: **(i)** Respeitar os limites estabelecidos neste MANUAL; **(ii)** Respeitar as regras do Código de Ética e Conduta as quais o agente/servidor público esteja sujeito; **(iii)** Revestir de transparência a concessão, a fim de descaracterizar a aparência de indevida ou imprópria.

É expressamente vedada a concessão e/ou recebimento de quaisquer presentes ou hospitalidades em dinheiro ou equivalentes em dinheiro, tais como: ações ou empréstimos.

3. CÓDIGO DE CONDUTA (Anexo)

Integra este MANUAL para todos os efeitos, o Código de Conduta, aprovado pelo Conselho de Administração WLM, em 10 de março de 2014, e atualmente em pleno vigor.

4. APROVAÇÃO:

O presente **MANUAL DE INTEGRIDADE E CONDUTA ÉTICA** foi aprovado pela Diretoria Executiva da WLM em reunião realizada em 11 de fevereiro de 2020.

Eugenio Ricardo Araujo Costa – Diretor-Presidente

Alvaro Veras do Carmo – Diretor de Relação com Investidores

Leandro Cardoso Massa – Diretor Administrativo e Financeiro

Wilson Lemos de Moraes Neto – Diretor de Agropecuária

Anderson Wagner da Silva – Diretor Operacional (Minas Gerais)

Francisco Roberto Carvalho Mota – Diretor Operacional (São Paulo)

Glaycon Xavier Dias – Diretor Operacional (Pará e Amapá)

Jayme Abby – Diretor Operacional (Rio de Janeiro)